École de la fonction publique du Canada

2012-2013

Rapport ministériel sur le rendement

Version originale signée par :

L'honorable Tony Clement
Président du Conseil du Trésor et ministre responsable de l'Initiative fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario

Table des matières

Message du ministre **1**

Section I : Survol de l'organisation **2**

Raison d'être 2

Responsabilités 2

Résultat stratégique et Architecture d'alignement des programmes 3

Priorités organisationnelles 4

Analyse des risques 7

Sommaire du rendement 10

Profil des dépenses 13

Budget des dépenses par crédit budgétaire 14

Section II : Analyse des programmes et des sous-programmes par résultat stratégique **15**

Résultat stratégique 15

Programmes et sous-programmes 16

Section III : Renseignements supplémentaires **42**

Faits saillants des états financiers 42

Tableaux de renseignements supplémentaires 45

Rapport *Dépenses fiscales et évaluations* 46

Section IV : Autres sujets d'intérêt **47**

Coordonnées de l'organisation 47

Renseignements supplémentaires 47

Notes en fin de document **48**

Message du ministre

La formation et le perfectionnement des employés sont essentiels dans toute organisation d'envergure, car ils permettent de faire en sorte que les membres du personnel satisfassent aux attentes en matière de rendement, accomplissent leur travail de façon optimale et acquièrent de nouvelles compétences en vue de s'adapter aux exigences qui évoluent.

L'année dernière, l'École de la fonction publique du Canada (l'École) a continué de diminuer le coût de la formation grâce à des réductions budgétaires, à des réductions de personnel et à d'autres gains en efficience, notamment l'augmentation des activités d'apprentissage offertes en ligne. En 2012-2013, plus de 68 000 apprenants inscrits ont utilisé des documents d'apprentissage en ligne.

À titre de ministre responsable de l'École, j'ai le plaisir de présenter le Rapport ministériel sur le rendement de l'École pour l'exercice 2012-2013.

L'honorable Tony Clement
Président du Conseil du Trésor et ministre responsable de
l'Initiative fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario

Section I : Survol de l'organisation

Raison d'être

L'École de la fonction publique du Canada (l'École) est le fournisseur de services d'apprentissage communs à l'échelle de la fonction publique du Canada. Le mandat législatif de l'École consiste à fournir une gamme d'activités d'apprentissage qui renforcent la capacité individuelle et organisationnelle et favorisent l'excellence de la gestion au sein de la fonction publique.

L'École vise un résultat stratégique : s'assurer que tous les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour servir efficacement le Canada et les Canadiens.

Responsabilités

L'École a été créée le 1er avril 2004, en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*[i]. Elle est régie par la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*[ii]. Sa principale responsabilité consiste à offrir un vaste éventail de possibilités d'apprentissage et à favoriser une culture axée sur l'apprentissage dans la fonction publique. Les activités de l'École ont un effet direct sur les services fournis aux Canadiens, car elles appuient le perfectionnement des compétences des fonctionnaires et l'efficacité des organisations de la fonction publique.

À titre d'établissement public et en vertu de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, l'École a le mandat suivant :

- inciter à la fierté et à l'excellence dans la fonction publique;
- stimuler un sens commun de la finalité, des valeurs et des traditions dans la fonction publique;
- aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisation;
- viser l'excellence en matière de gestion et d'administration publiques.

Les priorités de programme de l'École sont axées sur les résultats, en conformité avec la Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement[iii] du Conseil du Trésor, en vigueur depuis le 1er janvier 2006. Cette politique insiste sur la valeur de l'apprentissage et, tout particulièrement, sur la formation indispensable et l'importance de créer une culture d'apprentissage au sein de la fonction publique.

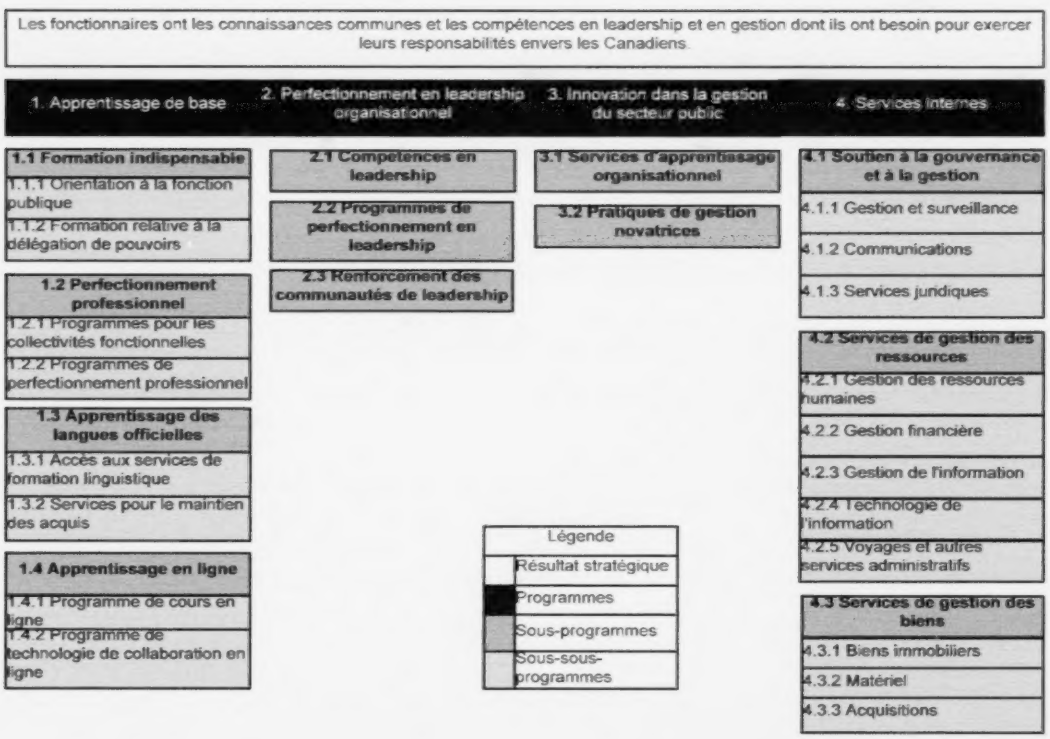
Pour aider les administrateurs généraux à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de perfectionnement du leadership et de perfectionnement professionnel dans l'ensemble de la fonction publique, l'École détermine les besoins organisationnels, et elle conçoit et offre également des programmes pratiques et de grande qualité qui répondent aux principaux besoins de perfectionnement des fonctionnaires.

À titre d'organisme de services communs aux termes de la Politique sur les services communs[iv] du Conseil du Trésor, l'École conçoit son programme de cours de manière à appuyer la responsabilisation de la fonction publique, les compétences en leadership et les priorités du gouvernement. En outre, en tant que fournisseur de services facultatifs, l'École répond aux besoins de la fonction publique de la façon la plus efficiente et la plus efficace possible.

Le Comité consultatif de l'École de la fonction publique du Canada[v] contribue à l'orientation et à la planification des activités de l'École. Ce comité, formé de sous-ministres qui y ont été nommés par le greffier du Conseil privé, constitue, depuis sa création en 2012-2013, une tribune aux fins de consultation, de collaboration et de discussion au sujet du programme stratégique de l'École et des nouvelles priorités en matière d'apprentissage qui se profilent dans l'ensemble de la fonction publique.

Résultat stratégique et Architecture d'alignement des programmes

L'École vise un seul résultat stratégique : « Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. » Le tableau ci-dessous présente le cadre complet des programmes, des sous-programmes et des sous-sous-programmes de l'École, qui, ensemble, favorisent l'atteinte du résultat stratégique.



Priorités organisationnelles

Priorité	Type[1]	Résultat stratégique et programmes
Consolider le programme de cours	Déjà établie	**Résultat stratégique** : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. 1. **Programme** : Apprentissage de base 2. **Programme** : Perfectionnement en leadership organisationnel 3. **Programme** : Innovation dans la gestion du secteur public

Sommaire des progrès

Quels progrès avez-vous réalisés à l'égard de cette priorité?

En 2012-2013, l'École a atteint sa priorité relative au renforcement de son programme de cours, au moyen des activités suivantes :

- L'École, en collaboration avec les organismes centraux partenaires, a appuyé la nouvelle Directive sur la gestion du rendement[vi] par l'élaboration d'un ensemble d'outils en ligne sur la gestion du rendement destinés à soutenir les compétences connexes dans l'ensemble de la fonction publique.
- L'École a joué un rôle essentiel à l'appui des efforts de mobilisation de l'ensemble de la fonction publique concernant Objectif 2020[vii], une vision pour la fonction publique fédérale de l'avenir. Grâce à sa participation à cette initiative de transformation, l'École est à même de soutenir les besoins nouveaux et à venir de la fonction publique.
- L'École a effectué un examen approfondi de ses produits d'apprentissage, des nouvelles pratiques exemplaires ainsi que des tendances du marché pour s'assurer de demeurer efficiente, rentable et en harmonie avec les priorités du gouvernement du Canada et les besoins en apprentissage de la fonction publique.
- Le Comité consultatif de l'École a été créé pour offrir une tribune permanente favorisant l'échange de conseils stratégiques, la collaboration et la discussion au sujet des priorités de l'École ainsi que des nouveaux enjeux en matière d'apprentissage et de perfectionnement professionnel.
- L'École a offert des services d'apprentissage destinés à transmettre aux fonctionnaires les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour gérer les enjeux d'aujourd'hui et de demain, à l'appui de la priorité du gouvernement du Canada qui consiste à rationaliser et à moderniser la fonction publique. Ces services portaient notamment sur la gestion de l'effectif, la gestion du changement et la transformation des processus opérationnels.

[1] Les différents types de priorités sont les suivants : **priorité déjà établie** – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; **priorité permanente** – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; **priorité nouvelle** – établie au cours de l'exercice visé dans le RPP ou le RMR.

Priorité	Type	Résultat stratégique et programmes
Création de partenariats	Déjà établie	**Résultat stratégique** : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. 1. **Programme** : Apprentissage de base 2. **Programme** : Perfectionnement en leadership organisationnel 3. **Programme** : Innovation dans la gestion du secteur public 4. **Programme** : Services internes

Sommaire des progrès

Quels progrès avez-vous réalisés à l'égard de cette priorité?

En 2012-2013, l'École a atteint sa priorité relative à la création de partenariats, au moyen des activités suivantes :

- En mettant à profit les réseaux en place et les nouveaux réseaux, l'École a collaboré avec différents ministères, notamment le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, le Bureau du Conseil privé, la Gendarmerie royale du Canada et Sécurité publique Canada, à l'élaboration de produits destinés à répondre aux besoins actuels et nouveaux de la fonction publique en matière d'apprentissage en ce qui concerne différents sujets, dont la gestion du rendement, la sécurité et la gestion du changement.

Priorité	Type	Résultat stratégique et programmes
Gestion du changement	Déjà établie	**Résultat stratégique** : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. 1. **Programme** : Apprentissage de base 2. **Programme** : Perfectionnement en leadership organisationnel 3. **Programme** : Innovation dans la gestion du secteur public 4. **Programme** : Services internes

Sommaire des progrès

Quels progrès avez-vous réalisés à l'égard de cette priorité?

En 2012-2013, l'École a atteint sa priorité relative à la gestion du changement, au moyen des activités suivantes :

- L'École, à la suite de l'arrivée de la nouvelle sous-ministre/présidente en octobre 2012, et de la création de son comité consultatif, a commencé les travaux préliminaires pour son projet d'orientations stratégiques. Ce projet donnera lieu à l'élaboration d'un plan stratégique quinquennal fondé sur un examen complet des priorités de l'École et sur de vastes consultations auprès des intervenants internes et externes pour s'assurer de l'harmonisation continue avec les priorités du gouvernement du Canada et les besoins en apprentissage de la fonction publique, qui sont en constante évolution.
- L'École a mis en œuvre la rationalisation et la consolidation exhaustives de ses services et de ses opérations internes afin d'améliorer l'efficience à l'échelle de l'organisation. Dans le cadre de ces efforts, l'École a eu recours à une approche stratégique pour gérer la dotation et les postes vacants, ainsi que les répercussions sur les ressources humaines du fait que l'École a cessé la prestation directe des services de formation linguistique à l'intention de la fonction publique.
- L'organisation a géré la transition vers son nouveau modèle de formation en matière de langues officielles. Ce changement a donné lieu à diverses initiatives : le recentrage sur l'élaboration de nouvelles méthodologies d'apprentissage, la prestation des services liés aux plans d'apprentissage linguistique selon le principe du recouvrement des coûts, l'assurance que des fournisseurs externes de qualité sont disponibles, et la mise en ligne de produits d'apprentissage visant à aider les fonctionnaires à acquérir et à maintenir leurs compétences en langue seconde.

Analyse des risques

Risque	Stratégie de réaction au risque	Lien vers l'Architecture d'alignement des programmes	Lien vers les priorités organisationnelles
Pertinence du programme de cours et de la prestation des produits et services	L'École doit composer avec un contexte qui évolue rapidement, ce qui a une incidence sur la pertinence de son programme de cours actuel ainsi que sur la nécessité de réagir à l'évolution des besoins en matière de formation des fonctionnaires. Le Rapport sur les plans et les priorités 2012-2013 a souligné l'importance de renouveler et de mettre à jour le programme de cours de l'École afin de mieux répondre aux besoins des clients et d'élaborer un modèle d'établissement des coûts et des prix pour ses produits et services. En 2012-2013, l'École : • a mis en œuvre un processus simplifié d'analyse et d'examen de son programme de cours pour s'assurer qu'il correspond aux besoins en formation de la fonction publique; • a redéfini sa stratégie relative à l'établissement des coûts et des prix pour éclairer l'analyse de tous les coûts directs, indirects et généraux attribuables à des éléments particuliers s'inscrivant dans des séries de produits.	**Résultat stratégique** : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. 1. **Programme** : Apprentissage de base 2. **Programme** : Perfectionnement en leadership organisationnel 3. **Programme** : Innovation dans la gestion du secteur public	Consolider le programme de cours
Part du marché	Les apprenants disposent d'options de formation sans cesse plus nombreuses, allant du modèle classique de cours en classe aux fournisseurs de cours en ligne. Pour garder le cap sur son objectif qui consiste à être le fournisseur privilégié de services de formation pour la fonction publique, l'École : • a mis en œuvre une stratégie de communication ciblée avec la clientèle comprenant la diffusion d'avis mensuels afin de tenir la fonction publique informée des cours offerts par l'École; • a accru son recours aux outils de médias sociaux pour fournir des mises à jour en ligne sur ses produits et services;	**Résultat stratégique** : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. 1. **Programme** : Apprentissage de Base 2. **Programme** : Perfectionnement en leadership organisationnel	Création de partenariats

	• a effectué une analyse de la concurrence pour confirmer la stabilité relative de sa part de marché en ce qui a trait aux activités d'apprentissage de la fonction publique.	3. **Programme** : Innovation dans la gestion du secteur public 4. **Programme** : Services internes	
Capacité adéquate et opportune	L'évolution rapide de la technologie, ainsi que les attentes créées chez les clients à cet égard demeurent un défi perpétuel pour l'École. Le Rapport sur les plans et les priorités 2012-2013 de l'École a mentionné l'optimisation des technologies comme moyen pour transformer la prestation des services de l'École. Ainsi, l'École a continué d'exploiter le potentiel du Système harmonisé de gestion de l'apprentissage (SHGA) afin d'accroître l'accessibilité à l'appui de l'apprentissage pour l'ensemble de la fonction publique et a en outre élaboré un plan à long terme pour l'avancement de la technologie au sein de l'organisation. Pour donner suite au Rapport sur les plans et les priorités 2012-2013, l'École a géré de façon stratégique la dotation et les postes vacants pour répondre à l'évolution des besoins en matière de ressources, de même que les répercussions sur les ressources humaines liées au fait que l'École ne fournirait plus directement les services de formation linguistique à la fonction publique.	**Résultat stratégique** : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. 1. **Programme** : Apprentissage de base 2. **Programme** : Perfectionnement en leadership organisationnel 3. **Programme** : Innovation dans la gestion du secteur public 4. **Programme** : Services internes	Gestion du changement

À titre de fournisseur de services d'apprentissage pour la fonction publique, l'École utilise les recettes générées par les organisations clientes pour financer approximativement la moitié de ses dépenses totales. En 2012-2013, la baisse des dépenses gouvernementales et de la taille de la fonction publique a entraîné une réduction des dépenses en matière de formation chez les ministères clients et une diminution de la clientèle totale. Ces facteurs, ajoutés au fait que l'École a cessé d'assurer elle-même la prestation des services de formation linguistique, ont donné lieu à une réduction de la demande globale concernant ses produits et services.

L'École évolue dans un contexte dynamique, et les clients s'attendent toujours plus à pouvoir accéder à de la formation par des moyens novateurs, plus particulièrement grâce à des appareils électroniques et mobiles. En outre, en raison du regroupement des services de technologie de l'information, l'École doit travailler en étroite collaboration avec Services partagés Canada pour offrir aux clients des services efficaces correspondant à leurs besoins. La stratégie d'atténuation des risques de l'École pour 2012-2013 et ses plans d'action connexes ont mis l'accent, afin d'assurer l'atteinte de son résultat stratégique, sur les priorités suivantes :

- le renouvellement du programme de cours et des méthodes d'apprentissage visant les cours et les services afin de répondre aux besoins des clients;
- la mise en œuvre d'une stratégie relative à l'établissement des coûts et des prix afin de permettre une analyse rigoureuse de la série complète de ses produits et services d'apprentissage et d'orienter la prise de décisions efficaces;
- une stratégie de mobilisation auprès des ministères clients, comprenant un développement ciblé des activités;
- un alignement efficace des besoins en matière de ressources humaines à l'appui de l'exécution des programmes.

En 2012-2013, la stratégie d'atténuation des risques et les plans d'action élaborés par l'École ont permis de gérer efficacement les risques précisés dans le Profil de risque de l'organisation.

Sommaire du rendement

Ressources financières – Total pour le ministère (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues 2012-2013	Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Écart (dépenses prévues contre dépenses réelles)
101 096	101 096	135 012	97 265	(3 831)

Les dépenses prévues de l'École correspondent au Budget principal des dépenses de 2012-2013. Le total des autorisations comprend les crédits votés, les recettes réelles tirées en 2012-2013 et les recettes non dépensées dégagées en 2011-2012 qui ont été reportées à l'exercice 2012-2013 en vertu du paragraphe 18(2) de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*.

Ressources humaines [équivalents temps plein (ETP)]

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
744	691	-53

Tableau Sommaire du rendement pour le résultat stratégique et les programmes (en milliers de dollars)
Résultat stratégique : « Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. »

Programme	Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues			Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées)			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2012-2013	2013-2014	2014-2015		2012-2013	2011-2012	2010-2011	
Apprentissage de base	65 398	65 398	55 958	54 409	89 637	48 892	74 699	72 488	Affaires gouvernementales : des activités gouvernementales bien gérées et efficaces[viii]
Perfectionnement en leadership organisationnel	11 101	11 101	10 546	10 254	13 727	8 482	12 713	17 993	
Innovation dans la gestion du secteur public	11 280	8 280	9 178	8 924	12 800	9 499	8 443	10 468	
Résultat stratégique Total partiel	87 779	84 779	75 682	73 587	116 164	66 873	95 855	100 949	

Tableau Sommaire du rendement pour les services internes (en milliers de dollars)

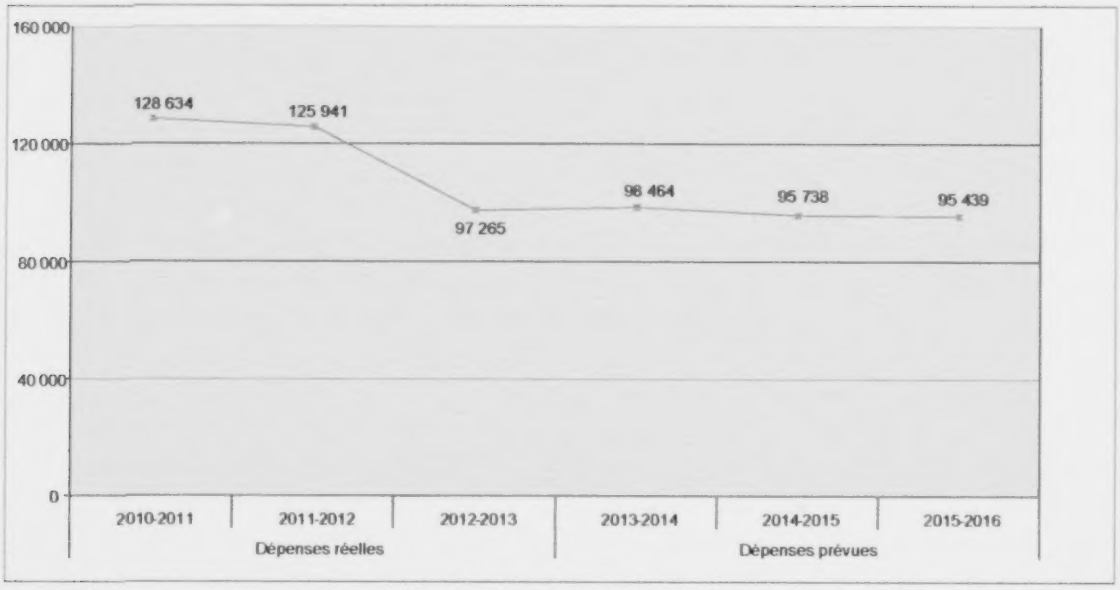
Services internes	Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues			Total des autorisations (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées)		
		2012-2013	2013-2014	2014-2015		2012-2013	2011-2012	2010-2011
	13 317	16 317	22 782	22 151	18 848	30 392	30 086	27 685
Total partiel	13 317	16 317	22 782	22 151	18 848	30 392	30 086	27 685

Tableau Total du sommaire du rendement (en milliers de dollars)

Résultat stratégique et Services internes	Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues			Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées)		
		2012-2013	2013-2014	2014-2015		2012-2013	2011-2012	2010-2011
	101 096	101 096	98 464	95 738	135 012	97 265	125 941	128 634
Total	101 096	101 096	98 464	95 738	135 012	97 265	125 941	128 634

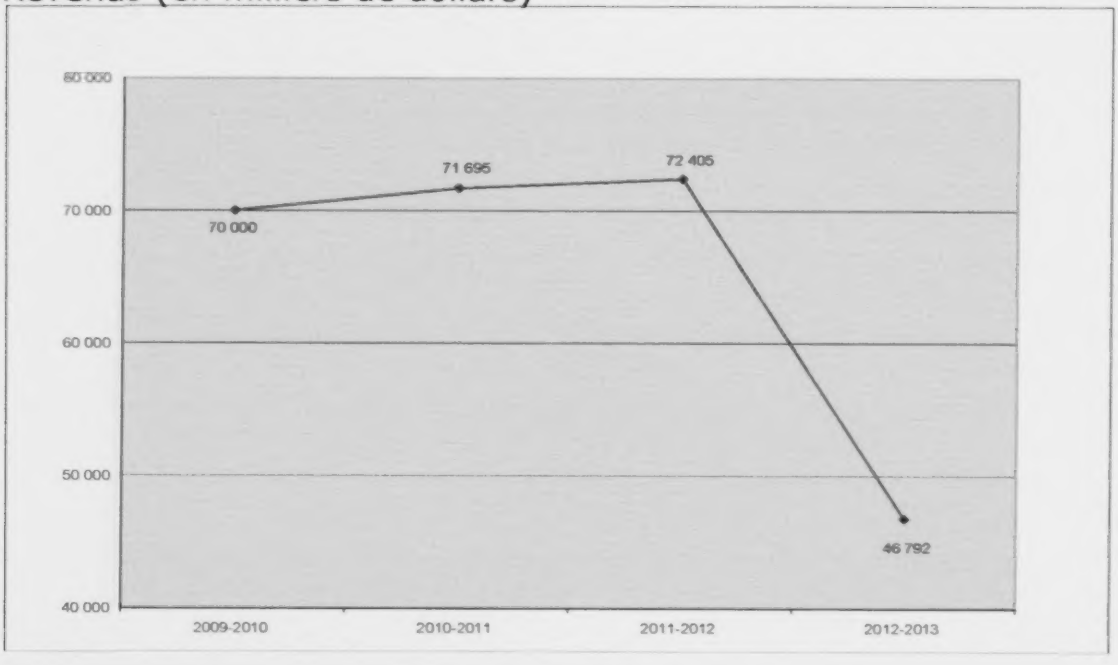
En 2012-2013, la réduction des dépenses prévues découle des efforts soutenus déployés par l'École pour réaliser des économies dans un certain nombre de domaines, notamment l'adoption d'une démarche plus stratégique et pangouvernementale à l'égard de ses services d'apprentissage, la rationalisation de ses opérations internes et la restructuration, par la suite, de l'organisation. La diminution des dépenses réelles s'explique par la cessation de la prestation directe des services de formation linguistique et les mesures de compression des coûts.

Profil des dépenses (en milliers de dollars)



La diminution des dépenses réelles de l'École, au cours des trois derniers exercices, s'explique par la mise en œuvre de solutions simplifiées et plus économiques pour les services d'apprentissage et les activités de l'École. Mentionnons également la fin de la prestation directe des services de formation linguistique.

Revenus (en milliers de dollars)



La diminution des recettes en 2012-2013 s'explique par le fait que l'École ne fournit plus directement les services de formation linguistique à la fonction publique de même que par une réduction de la demande des clients à l'égard des produits et services de l'École.

Budget des dépenses par crédit budgétaire

Pour obtenir plus de renseignements sur les crédits organisationnels et les dépenses législatives de l'École, veuillez consulter les *Comptes publics du Canada 2013 (Volume II)*.[ix] Une version électronique des *Comptes publics du Canada 2013* se trouve sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Évaluation environnementale stratégique

En 2012-2013, l'École a tenu compte des effets environnementaux des initiatives assujetties à la Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes[x], mais elle n'a fait aucune déclaration publique à ce sujet.

Section II : Analyse des programmes et des sous-programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique

L'École vise un seul résultat stratégique : « Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. » Quatre programmes et neuf sous-programmes contribuent à l'atteinte de ce résultat stratégique, soit les suivants :

- Apprentissage de base
  - Formation indispensable
  - Perfectionnement professionnel
  - Apprentissage des langues officielles
  - Apprentissage en ligne
- Perfectionnement en leadership organisationnel
  - Compétences en leadership
  - Programmes de perfectionnement en leadership
  - Renforcement des communautés de leadership
- Innovation dans la gestion du secteur public
  - Services d'apprentissage organisationnel
  - Pratiques de gestion novatrices
- Services internes

Résultat stratégique : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.		
Indicateurs de rendement	**Objectifs**	**Résultats réels**
Nombre d'activités d'apprentissage visant le perfectionnement en leadership, les compétences en gestion et les connaissances communes, et nombre de participants à ces activités.	Environ 900 activités d'apprentissage. Environ 220 000 jours-apprenants (nombre d'apprenants/de participants multiplié par le nombre de jours de formation).	En 2012-2013, le répertoire des produits offerts par l'École comptait plus de 800 activités d'apprentissage. Environ 152 000 jours d'apprentissage ont été offerts.
Pourcentage des fonctionnaires ayant participé aux activités d'apprentissage de l'École qui estiment que la formation donnée répondait à leurs besoins en apprentissage.	80 p. 100 des participants aux activités d'apprentissage estiment que la formation donnée répondait à leurs besoins et constituait un bon investissement pour leur employeur.	En 2012-2013, 82 p. 100 des répondants ont indiqué que la formation répondait à leurs besoins en apprentissage.

Tout au long de l'exercice, l'École a concentré ses efforts sur l'appui à la transformation de la fonction publique dans son ensemble, une priorité gouvernementale, en permettant aux fonctionnaires d'acquérir les connaissances et les compétences communes nécessaires pour moderniser les opérations gouvernementales tout en préservant l'excellence des services offerts aux Canadiens. À ce titre, le programme de l'École a porté sur un éventail de questions connexes, dont le processus de transformation des activités, la gestion du changement et la gestion des effectifs.

Parallèlement, l'École a mis en œuvre des mesures d'efficacité internes et a adopté une approche plus stratégique et ciblée à l'égard de ses produits et services d'apprentissage. Malgré un budget de fonctionnement et une capacité interne réduits, l'École a réussi à fournir des services d'apprentissage pertinents et de haute qualité à la fonction publique.

Programmes et sous-programmes

Programme : Apprentissage de base

Grâce à ce programme, l'École contribue à la création d'un effectif professionnel en offrant des activités d'apprentissage de base qui correspondent aux priorités de gestion de la fonction publique et qui sont conçues conformément à la Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement du Conseil du Trésor ainsi qu'aux normes en matière de connaissances qui lui sont associées. Quatre sous-programmes appuient ce programme :

- Formation indispensable
- Perfectionnement professionnel
- Apprentissage des langues officielles
- Apprentissage en ligne

Ressources financières – Pour le programme Apprentissage de base (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues 2012-2013	Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Écart 2012-2013
65 398	65 398	89 637	48 892	(16 506)

Les dépenses prévues correspondent au Budget principal des dépenses, lequel comprend des dépenses liées aux produits de la formation linguistique. Les dépenses réelles, quant à elles, reflètent les réductions découlant de la décision de mettre fin à la prestation directe des services de formation linguistique à l'intention de la fonction publique.

Ressources humaines (ETP) – Pour le programme Apprentissage de base

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
268	288	20

Résultats du rendement – Pour le programme Apprentissage de base

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les activités d'apprentissage de base offertes par l'École permettent aux fonctionnaires d'atteindre leurs objectifs en matière d'apprentissage.	L'École déterminera le pourcentage de participants qui affirment avoir atteint leurs objectifs d'apprentissage grâce aux activités d'apprentissage de base de l'École.	80 p. 100 des répondants affirment avoir atteint leurs objectifs d'apprentissage.	En 2012-2013, 88 p. 100 des répondants ont indiqué que la formation répondait à leurs besoins en apprentissage.

Analyse du rendement et leçons retenues

Dans le cadre de ses efforts de gestion et de renforcement de son programme de cours, l'École a réalisé un examen approfondi de ses produits d'apprentissage, des tendances du marché et des nouvelles pratiques exemplaires pour s'assurer de demeurer efficiente, rentable et en harmonie avec les priorités du gouvernement du Canada et les besoins en apprentissage de la fonction publique.

En 2012-2013, l'École a étudié les possibilités de collaboration avec le secteur privé et le milieu universitaire, et mis à profit l'expertise déjà présente au sein de la fonction publique en vue d'accroître l'efficacité et de réaliser des économies dans la conception et la prestation de ses services d'apprentissage.

En outre, l'École a renforcé ses relations avec les responsables de l'élaboration des politiques et les spécialistes des ressources humaines, y compris les coordonnateurs de la formation indispensable et le Forum des chefs en apprentissage, tout en cherchant de nouvelles occasions de collaboration avec d'autres ministères et collectivités fonctionnelles. L'École a également travaillé avec les conseils fédéraux-régionaux à la prestation des services d'apprentissage sur toute une gamme de sujets, notamment la gestion stratégique du changement et la transition de carrière. À titre d'exemple, l'École a travaillé de concert avec le Conseil fédéral de la Nouvelle-Écosse à l'élaboration d'un cadre de gestion des talents, une initiative visant à cerner les besoins en matière de ressources humaines à l'aide d'un plan stratégique de mise en œuvre de l'effectif.

L'École a continué de tirer parti de la technologie à l'appui de la formule d'apprentissage mixte qui consiste en une combinaison d'apprentissage en salle de classe et de prestation virtuelle et à distance. Cette approche a donné lieu à des solutions plus économiques en matière de prestation

tout en améliorant l'accessibilité aux services d'apprentissage de l'École dans l'ensemble du pays. Ainsi, l'École a collaboré avec le Conseil fédéral du Nunavut à la conception et à la réalisation du Salon de l'apprentissage du Nunavut, une initiative destinée à répondre aux besoins en apprentissage des fonctionnaires qui travaillent dans des régions éloignées.

À l'appui du Plan d'action du Canada pour un gouvernement ouvert[xi] et de la transition, à l'échelle de la fonction publique, vers GCDOCS, un système exhaustif de gestion de l'information et de tenue des dossiers, l'École a élaboré une gamme de produits et de services d'apprentissage visant à faciliter la mise en œuvre de ce système dans l'ensemble de la fonction publique.

Le SHGA de l'École facilite la gestion de l'apprentissage au sein de la fonction publique, car il constitue un outil commun qui permet la prestation des services d'apprentissage et l'échange de contenu en ligne. Dans le but de trouver des façons efficaces et économiques d'offrir des services d'apprentissage à l'échelle du pays, l'École a continué d'examiner le rôle que pourrait jouer le SHGA à titre de ressource partagée par toute la fonction publique.

Sous-programme : Formation indispensable

Par son sous-programme Formation indispensable, l'École veille à ce que les fonctionnaires satisfassent aux normes de connaissances exigées et facilite la responsabilisation grâce à des activités d'apprentissage portant sur les valeurs et l'éthique, la gouvernance et la responsabilisation.

Ressources financières – Pour le sous-programme Formation indispensable (en milliers de dollars)

Dépenses prévues 2012-2013	Dépenses réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
-	5 232	-

Remarque : Les dépenses de l'École prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Ressources humaines (ETP) – Pour le sous-programme Formation indispensable

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
-	45	-

Remarque : Les données de l'École sur les ressources humaines prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Résultats du rendement – Pour le sous-programme Formation indispensable

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les fonctionnaires atteignent leurs objectifs d'apprentissage en participant à des activités de formation indispensable de l'École.	Pourcentage de fonctionnaires qui affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints grâce aux activités de formation indispensable de l'École.	80 p. 100 des répondants affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints.	En 2012-2013, 92 p. 100 des répondants ont indiqué que la formation répondait à leurs besoins d'apprentissage.

Analyse du rendement et leçons retenues

Conformément à la Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement du Conseil du Trésor, le cours Orientation à la fonction publique offert par l'École permet aux fonctionnaires d'acquérir une compréhension générale du gouvernement ainsi que des valeurs, des principes d'éthique et des responsabilités qui seront les leurs tout au long de leur carrière.

Ventilation des séances d'Orientation à la fonction publique						
Exercice financier	Cours donnés dans la région de la capitale nationale		Cours donnés dans les régions		Total des cours donnés	
	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants
2007-2008	40	4 804	22	2 456	62	7 260
2008-2009	55	5 568	47	4 916	102	10 484
2009-2010	44	4 935	44	4 188	88	9 123
2010-2011	39	3 417	48	3 042	87	6 459
2011-2012	38	2 455	37	1 928	75	4 383
2012-2013	23	1 152	37	1 437	60	2 589

L'École donne également la Formation sur la délégation de pouvoirs à cinq groupes d'employés, soit les superviseurs, les gestionnaires, les cadres nouvellement nommés, les cadres supérieurs et les sous-ministres adjoints, afin de veiller à ce que les membres de ces groupes possèdent toutes les qualifications requises pour exercer les pouvoirs qui leur sont délégués en matière de ressources humaines, de finances, d'approvisionnement et de gestion de l'information.

Ventilation des séances de Formation sur la délégation de pouvoirs						
Exercice financier	Cours donnés dans la région de la capitale nationale		Cours donnés dans les régions		Total des cours donnés	
	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants
2007-2008	178	4 051	123	2 616	301	6 667
2008-2009	234	5 259	138	2 931	372	8 190
2009-2010	257	5 891	157	3 147	414	9 038
2010-2011	272	5 764	170	3 174	442	8 938
2011-2012	229	4 835	138	2 450	367	7 285
2012-2013	157	3 233	123	1 981	280	5 214

À l'appui de la nouvelle Directive sur la gestion du rendement du Conseil du Trésor, laquelle entrera en vigueur le 1er avril 2014, l'École a collaboré avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, le Bureau du Conseil privé, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique à l'élaboration d'un programme de cours sur la gestion du rendement. Cet ensemble d'outils en ligne comprend une formation obligatoire pour l'ensemble des employés chargés d'évaluer le rendement des employés.

L'École poursuivra les efforts déployés lors du dernier exercice pour promouvoir la Directive sur la gestion du rendement en collaboration avec les organismes centraux partenaires et élaborera des outils d'apprentissage à l'appui des compétences connexes pour l'ensemble de la fonction publique.

Sous-programme : Perfectionnement professionnel

Par son sous-programme Perfectionnement professionnel, l'École offre aux fonctionnaires des services d'apprentissage visant à approfondir leurs connaissances, leurs habiletés et leurs compétences.

Ressources financières – Pour le sous-programme Perfectionnement professionnel (en milliers de dollars)

Dépenses prévues 2012-2013	Dépenses réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
-	25 365	-

Remarque : Les dépenses de l'École prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Ressources humaines (ETP) – Pour le sous-programme Perfectionnement professionnel

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
-	170	-

Remarque : Les données de l'École sur les ressources humaines prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Résultats du rendement – Pour le sous-programme Perfectionnement professionnel

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les fonctionnaires sont satisfaits de la formation offerte dans le domaine du perfectionnement professionnel.	Degré de satisfaction des participants concernant la formation reçue dans le domaine du perfectionnement professionnel.	Les activités d'apprentissage reçoivent une cote moyenne de 4 sur 5.	En 2012-2013, les activités de perfectionnement professionnel ont obtenu la cote moyenne de satisfaction globale de 4,30 sur 5.

Les objectifs d'apprentissage des fonctionnaires sont atteints dans le domaine du perfectionnement professionnel à l'École.	Pourcentage de fonctionnaires qui affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints grâce aux activités de l'École en matière de perfectionnement professionnel.	80 p. 100 des répondants affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints.	En 2012-2013, 87 p. 100 des répondants ont indiqué que la formation répondait à leurs besoins d'apprentissage.

Analyse du rendement et leçons retenues

L'École conçoit et offre des produits d'apprentissage à l'intention de tous les fonctionnaires, notamment les collectivités fonctionnelles[xii], afin que tous aient les connaissances voulues pour s'acquitter de leurs fonctions et exercer leurs responsabilités conformément aux lois et aux politiques.

Ventilation des séances destinées aux collectivités fonctionnelles						
Exercice financier	Cours donnés dans la région de la capitale nationale		Cours donnés dans les régions		Total des cours donnés	
	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants
2007-2008	358	7 226	255	5 647	613	12 873
2008-2009	458	9 222	256	4 177	714	13 399
2009-2010	470	8 794	281	3 166	751	11 960
2010-2011	472	9 361	254	3 284	726	12 645
2011-2012	496	10 134	244	3 247	740	13 381
2012-2013	665	12 109	360	4 448	1 025	16 557

De concert avec Sécurité publique Canada, la Gendarmerie royale du Canada, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et le Bureau du Conseil privé, l'École a élaboré un programme fédéral d'apprentissage en matière de gestion des urgences afin d'élargir l'accès à la formation régulière dans ce domaine à l'intention des spécialistes de la sécurité à l'échelle de la fonction publique. Ce programme comprend des cours en classe et des cours en ligne ainsi que des activités d'apprentissage adaptées favorisant l'amélioration des capacités individuelles et organisationnelles dans ce domaine spécialisé. Grâce à sa capacité de collaboration, l'École a su, au cours du dernier exercice, travailler de concert avec les autres ministères et unir les efforts des communautés d'intervenants spécialisés pour créer une synergie et concevoir ainsi de façon plus efficace et économique des produits d'apprentissage de grande qualité. À l'avenir, cette collaboration couronnée de succès constituera une pratique exemplaire à adopter lorsqu'il s'agit d'étudier les possibilités à l'appui de solutions pangouvernementales.

Ventilation des séances de perfectionnement professionnel						
Exercice financier	Cours donnés dans la région de la capitale nationale		Cours donnés dans les régions		Total des cours donnés	
	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants
2007-2008	305	6 262	198	2 792	503	9 054
2008-2009	271	5 628	196	3 066	467	8 694
2009-2010	375	7 686	261	3 843	636	11 529
2010-2011	389	8 403	264	4 033	653	12 436
2011-2012	507	10 738	301	4 382	808	15 120
2012-2013	573	10 651	525	6 999	1 098	17 650

En 2012-2013, l'École a collaboré avec les réseaux de jeunes professionnels de 11 ministères afin de concevoir et d'offrir le Camp de carrières 2013. Cette initiative de collaboration, à laquelle ont participé plus de 550 personnes, a donné aux jeunes et aux nouveaux professionnels l'occasion de réseauter, de prendre part à des ateliers d'apprentissage entre pairs et de favoriser l'innovation en milieu de travail. La popularité de cette activité a démontré le rôle important que jouent les réseaux, tant personnels que virtuels, et à quel point ils constituent un moyen économique et efficace d'échanger des idées sur les nouvelles tendances et de tirer parti des idées novatrices de ses pairs.

Sous-programme : Apprentissage des langues officielles

Par son sous-programme Apprentissage des langues officielles, l'École facilite la mise en œuvre, dans les ministères, d'une approche coordonnée en matière de services de formation linguistique, en plus d'élaborer et d'offrir des outils en ligne de maintien des acquis linguistiques à l'appui de la compétence en langue seconde des fonctionnaires.

Ressources financières – Pour le sous-programme Apprentissage des langues officielles (en milliers de dollars)

Dépenses prévues 2012-2013	Dépenses réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
-	17 485	-

Remarque : Les dépenses de l'École prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Ressources humaines (ETP) – Pour le sous-programme Apprentissage des langues officielles

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
-	70	-

Remarque : Les données de l'École sur les ressources humaines prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Résultats du rendement – Pour le sous-programme Apprentissage des langues officielles

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les fonctionnaires réussissent les examens en langue seconde après avoir suivi la formation linguistique offerte par l'École.	Taux de réussite aux examens en langues officielles.	Taux de réussite de 90 p. 100.	En 2012-2013, l'École a cessé d'assurer la prestation directe des services de formation linguistique à la fonction publique.
Les fonctionnaires utilisent les outils mis à leur disposition pour maintenir leurs acquis en langue seconde.	Nombre de fonctionnaires ayant accès aux produits et services de maintien des acquis en langue seconde de l'École.	Augmentation de 10 p. 100 par rapport à l'exercice précédent.	En 2012-2013, l'École a observé une diminution du nombre d'employés de la fonction publique qui font appel à ses produits et services sur les langues officielles.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2012-2013, l'École a cessé la prestation directe des services de formation linguistique pour mettre l'accent sur l'assurance de la qualité et l'élaboration d'outils en ligne. Ce changement a donné lieu à une perspective plus stratégique pour l'élaboration de nouvelles méthodologies d'apprentissage, la prestation des services liés aux plans d'apprentissage linguistique selon le principe du recouvrement des coûts, l'accès à des fournisseurs externes de qualité et la mise à disposition de produits d'apprentissage en ligne.

La diminution du nombre de fonctionnaires qui font appel aux produits et services d'acquisition et de maintien des compétences en langues officielles peut s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment la fin de la prestation directe des services de formation linguistique et la rationalisation de la fonction publique.

Sous-programme : Apprentissage en ligne

Par son sous-programme Apprentissage en ligne, l'École facilite l'accessibilité à l'apprentissage et l'efficience de celui-ci. Tout comme c'est le cas pour les cours en classe, les produits d'apprentissage en ligne visent à renforcer les connaissances, les habiletés et les compétences des fonctionnaires.

Ressources financières – Pour le sous-programme Apprentissage en ligne (en milliers de dollars)

Dépenses prévues 2012-2013	Dépenses réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
-	810	-

Remarque : Les dépenses de l'École prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Ressources humaines (ETP) – Pour le sous-programme Apprentissage en ligne

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
-	3	-

Remarque : Les données de l'École sur les ressources humaines prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Résultats du rendement – Pour le sous-programme Apprentissage en ligne

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les objectifs d'apprentissage des fonctionnaires sont atteints grâce au programme de formation en ligne de l'École.	Pourcentage de fonctionnaires qui affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints grâce aux activités d'apprentissage en ligne de l'École.	80 p. 100 des répondants affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints.	N'a pu être évalué.

Les besoins de différents types d'apprenants sont mieux comblés en raison d'un environnement d'apprentissage souple.	Nombre de cours en ligne et de cours d'apprentissage mixte.	700	En 2012-2013, plus de 5 000[2] cours en ligne ont été offerts aux apprenants.

Analyse du rendement et leçons retenues

La nouvelle technologie novatrice, notamment les médias sociaux, pourrait transformer la façon dont la fonction publique travaille et assure la prestation des services. En 2012-2013, l'École a continué de miser sur la technologie, en augmentant le recours à la webdiffusion, aux webinaires et aux vidéoconférences pour l'apprentissage en ligne afin de mieux adapter et de rendre plus économique la prestation des services d'apprentissage. Par exemple, la région du Québec et du Nunavut a élaboré des modules d'apprentissage interactifs auxquels on peut accéder au moyen des dispositifs mobiles, dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour répondre aux besoins en apprentissage et accroître la participation des fonctionnaires qui travaillent dans les régions éloignées.

En cette période de transformation et d'évolution démographique au sein de l'administration publique, l'École a entrepris un certain nombre d'initiatives visant à soutenir les fonctionnaires. Parmi ces efforts, mentionnons l'élargissement de l'accord avec le Centre des pensions de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, qui permet d'offrir un nouveau cours par webdiffusion. Les fonctionnaires peuvent donc à présent, en réponse à une hausse de la demande, suivre un cours plus concis et plus accessible.

Tout au long de l'exercice, l'exploitation des capacités et de la souplesse qu'offre la technologie s'est avérée un moyen efficace et économique de maximiser la capacité de l'École à fournir ses services d'apprentissage à l'ensemble de la fonction publique, y compris aux employés des régions les plus éloignées du pays.

[2] Ce chiffre comprend les cours de l'École et les produits du secteur privé rendus accessibles au moyen d'ententes de collaboration.

Programme : Perfectionnement en leadership organisationnel

Par son programme Perfectionnement en leadership organisationnel, l'École renforce la capacité de leadership dans la fonction publique et contribue au renouvellement de la fonction publique en soutenant les dirigeants actuels et les nouveaux dirigeants au moyen d'activités d'apprentissage, de séminaires et d'événements ciblés portant sur le leadership.
Trois sous-programmes appuient ce programme :

- Compétences en leadership
- Programmes de perfectionnement en leadership
- Renforcement des communautés de leadership

Ressources financières – Pour le programme Perfectionnement en leadership organisationnel (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues 2012-2013	Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Écart 2012-2013
11 101	11 101	13 727	8 482	(2 619)

Ressources humaines (ETP) – Pour le programme Perfectionnement en leadership organisationnel

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
102	60	-42

Résultats du rendement – Pour le programme Perfectionnement en leadership organisationnel

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les gestionnaires, les cadres et les cadres dirigeants de la fonction publique sont satisfaits des cours, des programmes et des activités de perfectionnement en leadership auxquels ils ont pris part.	L'École mesurera le degré de satisfaction des fonctionnaires qui ont pris part à des activités relatives au leadership.	La cote moyenne de satisfaction globale est de 4 sur 5 pour les activités de formation en leadership.	En 2012-2013, les activités de leadership ont obtenu la cote moyenne de satisfaction globale de 4,55 sur 5.

Les gestionnaires, les cadres et les cadres dirigeants de la fonction publique sont en mesure de mettre en pratique leurs compétences en leadership dans leur milieu de travail.	L'École déterminera le pourcentage de gestionnaires, de cadres et de cadres dirigeants de la fonction publique qui ont l'intention de mettre en pratique, dans leur milieu de travail, les connaissances acquises dans les activités de perfectionnement en leadership.	80 p. 100 des participants sont en mesure d'appliquer les connaissances qu'ils ont acquises.	En 2012-2013, 95 p. 100 des répondants se sont dits convaincus de pouvoir appliquer leurs nouvelles connaissances au travail.

Analyse du rendement et leçons retenues

L'importance accordée aux responsabilités des dirigeants et le taux élevé de départs à la retraite prévus chez les employés et les cadres font en sorte que la demande relative aux programmes de perfectionnement des dirigeants est constante. Par ailleurs, l'apprentissage et le perfectionnement professionnel sont essentiels à l'établissement de la capacité en leadership nécessaire à l'obtention d'un rendement élevé dans la fonction publique.

En 2012-2013, l'École a concentré ses efforts sur l'adoption d'une approche plus ciblée pour ses programmes d'apprentissage en leadership et a rationalisé sa capacité interne en conséquence. Par exemple, l'École a restructuré son programme de perfectionnement en leadership dans des domaines tels que la gestion du changement, l'innovation et la gestion du rendement.

Ventilation des programmes de perfectionnement en leadership						
Exercice financier	Cours donnés dans la région de la capitale nationale		Cours donnés dans les régions		Total des cours donnés	
	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants	Nombre de séances	Nombre d'apprenants
2007-2008	145	2 051	13	166	158	2 217
2008-2009	103	2 666	38	182	141	2 848
2009-2010	170	3 027	35	148	205	3 175
2010-2011	140	2 483	23	377	163	2 860
2011-2012	98	1 561	23	371	121	1 932
2012-2013	140	2 153	67	980	207	3 133

Tout au long de l'exercice, l'École a continué de répondre aux besoins en apprentissage liés à la gestion du changement des cadres et des gestionnaires de tous les niveaux, afin de leur transmettre les connaissances et les compétences nécessaires pour gérer de manière stratégique la transformation au sein de leurs ministères. En 2012-2013, l'École a élargi son programme *i*leadership. Ce programme, d'une durée de 12 mois, permet aux participants d'acquérir les compétences de base en leadership et de se préparer à un environnement complexe et qui évolue

rapidement, à l'aide de solutions d'apprentissage pratiques et novatrices, dont des outils à la fine pointe comme les études de cas, les simulations, les outils d'autoévaluation et les groupes d'apprentissage par l'action.

En outre, l'École a saisi les occasions d'accroître la portée de ses activités en offrant le programme *i*leadership à différents ordres de gouvernement. Ainsi, elle a réussi à répondre aux besoins des organisations tout en offrant à toutes les parties une solution efficace et économique. De plus, l'adoption de méthodes ciblées et d'une démarche de collaboration s'est avérée une façon efficace de fournir des services d'apprentissage et de rester à l'écoute des ministères en période de transition.

Sous-programme : Compétences en leadership

Par son sous-programme Compétences en leadership, l'École veille à ce que les dirigeants actuels et futurs de la fonction publique possèdent les compétences en leadership nécessaires pour produire des résultats et prendre l'initiative du changement au sein de leurs ministères.

Ressources financières – Pour le sous-programme Compétences en leadership (en milliers de dollars)

Dépenses prévues 2012-2013	Dépenses réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
-	2 056	-

Remarque : Les dépenses de l'École prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Ressources humaines (ETP) – Pour le sous-programme Compétences en leadership

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
-	15	-

Remarque : Les données de l'École sur les ressources humaines prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Résultats du rendement – Pour le sous-programme Compétences en leadership

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les gestionnaires, les cadres supérieurs et les cadres dirigeants de la fonction publique sont satisfaits de la formation de base reçue en matière de leadership.	Degré de satisfaction des participants concernant la formation de base offerte en matière de leadership.	Les activités d'apprentissage reçoivent une cote moyenne de satisfaction de 4 sur une 5.	En 2012-2013, les activités de formation sur les compétences en leadership ont obtenu la cote de satisfaction de 4,50 sur 5.

Les objectifs d'apprentissage des gestionnaires, des cadres supérieurs et des cadres dirigeants sont atteints grâce aux cours de l'École sur les compétences en leadership.	Pourcentage de gestionnaires, de cadres supérieurs et de cadres dirigeants de la fonction publique qui affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints grâce aux cours de l'École sur les compétences en leadership.	80 p. 100 des répondants affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints.	En 2012-2013, 92 p. 100 des répondants ont indiqué que la formation répondait à leurs besoins d'apprentissage.
Les gestionnaires, les cadres supérieurs et les cadres dirigeants de la fonction publique ont l'intention ou sont capables de mettre en pratique les connaissances qu'ils ont acquises dans les cours de l'École sur les compétences en leadership.	Pourcentage de gestionnaires, de cadres supérieurs et de cadres dirigeants de la fonction publique qui ont l'intention ou qui sont capables de mettre en pratique les connaissances qu'ils ont acquises dans les cours de l'École sur les compétences en leadership.	80 p. 100 des participants sont capables de mettre en pratique les connaissances qu'ils ont acquises.	En 2012-2013, 95 p. 100 des répondants se sont dits convaincus de pouvoir mettre en pratique leurs nouvelles compétences en leadership au travail.

Analyse du rendement et leçons retenues

L'École a continué de soutenir les administrateurs généraux en leur offrant des solutions d'apprentissage de qualité, pertinentes et économiques, afin de maintenir le rendement de la fonction publique à un niveau élevé. À cette fin, l'École a effectué avec succès le projet-pilote de sa nouvelle série de cours en gestion pour les nouveaux cadres, une gamme de cours complète conçue selon une démarche modulaire et portant sur différents sujets, dont la gestion des finances, la gestion du rendement et d'autres compétences clés en leadership.

En 2012-2013, l'École a également remanié son programme nommé Le leadership et les cadres : un tout indissociable, afin d'offrir des solutions d'apprentissage plus souples et plus ciblées, qui mettent l'accent sur l'importance de l'apprentissage par l'expérience.

Sous-programme : Programmes de perfectionnement en leadership

Par son sous-programme Programmes de perfectionnement en leadership, l'École appuie la planification de la relève et le renouvellement au sein des ministères de même qu'à l'échelle de la fonction publique en fournissant des produits et des services de perfectionnement en leadership pertinents et complets.

Ressources financières – Pour le sous-programme Programmes de perfectionnement en leadership (en milliers de dollars)

Dépenses prévues 2012-2013	Dépenses réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
-	6 103	-

Remarque : Les dépenses de l'École prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Ressources humaines (ETP) – Pour le sous-programme Programmes de perfectionnement en leadership

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
-	43	-

Remarque : Les données de l'École sur les ressources humaines prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Résultats du rendement – Pour le sous-programme Programmes de perfectionnement en leadership

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Satisfaction à l'égard des programmes de perfectionnement en leadership offerts par l'École aux nouveaux superviseurs, gestionnaires, cadres supérieurs et cadres dirigeants.	Degré de satisfaction des nouveaux superviseurs, gestionnaires, cadres supérieurs et cadres dirigeants à l'égard des programmes de perfectionnement en leadership offerts par l'École.	Les activités d'apprentissage reçoivent une cote moyenne de satisfaction globale de 4 sur 5.	En 2012-2013, les activités des programmes de perfectionnement en leadership ont obtenu la cote moyenne de satisfaction globale de 4,62 sur 5.

Les objectifs d'apprentissage des gestionnaires, des cadres supérieurs et des cadres dirigeants sont atteints grâce aux programmes de perfectionnement en leadership offerts par l'École.	Pourcentage de gestionnaires, de cadres supérieurs et de cadres dirigeants de la fonction publique qui affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints grâce aux programmes de perfectionnement en leadership offerts par l'École.	80 p. 100 des répondants affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints.	En 2012-2013, 96 p. 100 des répondants ont indiqué que la formation répondait à leurs besoins d'apprentissage.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2012-2013, l'École a mis l'accent sur des solutions d'apprentissage efficientes et économiques destinées aux cadres de la fonction publique et sur des modules plus thématiques, juste à temps. Dans ce contexte, l'École a notamment supprimé le Programme avancé en leadership.

En 2012-2013, l'École a conçu un nouvel ensemble de produits d'apprentissage axés sur l'excellence du service qui vise à transmettre aux dirigeants les connaissances nécessaires pour favoriser l'excellence et la transformation du service au sein de leurs organisations et de la fonction publique. L'École a élaboré ce programme de concert avec Service Canada et l'Institut des services axés sur les citoyens, un exemple de collaboration qui sert de fondation pour l'avenir.

Par ailleurs, l'École a élaboré un nouveau programme de formation en leadership, intitulé ConnEXion : les cadres dirigeants de l'avenir. Il s'agit d'un programme de cours personnalisés visant à répondre aux besoins des participants en matière de formation en leadership. Ce programme offre également aux dirigeants des occasions d'apprentissage par les pairs pour discuter des enjeux actuels et à venir, bâtir des réseaux et échanger sur des pratiques exemplaires.

L'École a poursuivi la prestation de services de soutien à la gestion du changement à l'intention des ministères, en vue de renforcer la capacité organisationnelle en matière de gestion stratégique du changement et de la transformation. Au cours de l'exercice, la méthode d'apprentissage mixte de l'École s'est avérée précieuse, car elle demeure souple, efficace et rentable lorsqu'il s'agit de répondre aux nouveaux besoins en apprentissage de l'ensemble de la fonction publique.

Sous-programme : Renforcement des communautés de leadership

Par son sous-programme Renforcement des communautés de leadership, l'École appuie les dirigeants de la fonction publique en leur proposant des activités de réseautage et de mobilisation conçues pour traiter des tendances actuelles, des pratiques exemplaires et des nouveaux enjeux qui ont une importance stratégique pour la fonction publique.

Ressources financières – Pour le sous-programme Renforcement des communautés de leadership (en milliers de dollars)

Dépenses prévues 2012-2013	Dépenses réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
-	323	-

Remarque : Les dépenses de l'École prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Ressources humaines (ETP) – Pour le sous-programme Renforcement des communautés de leadership

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
-	2	-

Remarque : Les données de l'École sur les ressources humaines prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Résultats du rendement – Pour le sous-programme Renforcement des communautés de leadership

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les cadres dirigeants de la fonction publique sont satisfaits des activités de renforcement des communautés de leadership offertes par l'École.	Degré de satisfaction des participants concernant les activités de renforcement des communautés de leadership offertes par l'École.	Les activités d'apprentissage reçoivent une cote moyenne de satisfaction générale de 4 sur 5.	N'a pu être évalué.

Analyse du rendement et leçons retenues

Le Forum des sous-ministres adjoints (SMA) de l'École, un événement annuel qui contribue à l'édification d'une collectivité dynamique de sous-ministres adjoints, demeure une occasion importante, pour les cadres dirigeants de la fonction publique, de donner des idées qui orienteront le mode de fonctionnement de la fonction publique et de définir les principales tendances et les principaux enjeux à gérer aujourd'hui et dans l'avenir. Plus de 300 personnes ont participé au Forum des SMA de 2012, qui avait pour invités Wayne G. Wouters, greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, et Janice Charette, secrétaire associée du Cabinet et sous-ministre des Affaires intergouvernementales, Bureau du Conseil privé.

En mai 2012, l'École a tenu sa deuxième édition de l'Agora de l'apprentissage. Plus de 50 intervenants importants de la fonction publique, issus des domaines du leadership, de la formation et de la gestion des talents, s'y sont rassemblés. Cet événement a offert une tribune où solliciter une rétroaction sur les services d'apprentissage de l'École et échanger des idées sur des sujets liés à l'apprentissage et au perfectionnement dans la fonction publique. L'événement était l'une des principales réalisations attendues dans le cadre de la stratégie de l'École sur l'excellence du service, et a servi d'appui aux activités de consultation auprès de ses clients.

Programme : Innovation dans la gestion du secteur public

Par son programme Innovation dans la gestion du secteur public, l'École améliore le rendement et l'efficacité de la fonction publique en fournissant aux organisations des services consultatifs en matière de gestion du changement et d'innovation dans la gestion du secteur public.
Deux sous-programmes appuient ce programme :

- Services d'apprentissage organisationnel
- Pratiques de gestion novatrices

Ressources financières – Pour le programme Innovation dans la gestion du secteur public (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues 2012-2013	Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Écart 2012-2013
11 280	8 280	12 800	9 499	1 219

Ressources humaines (ETP) – Pour le programme Innovation dans la gestion du secteur public

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
77	62	-15

Résultats du rendement – Pour le programme Innovation dans la gestion du secteur public

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les organisations de la fonction publique ont accès aux outils et services pouvant les aider à intégrer leur apprentissage, à gérer le changement et à innover.	L'École fera le suivi du nombre d'organisations à qui elle fournit des services consultatifs liés à l'innovation dans la gestion du secteur public.	30 ministères et organismes reçoivent des services consultatifs liés à l'innovation dans la gestion du secteur public.	En 2012-2013, l'École a fourni des services consultatifs à 38 ministères et organismes.

Les organisations de la fonction publique intègrent leur apprentissage et innovent en adaptant des pratiques exemplaires.	L'École mesurera le degré de satisfaction des organisations de la fonction publique en ce qui concerne les services consultatifs liés à l'innovation dans la gestion du secteur public qu'elle offre.	Taux de satisfaction de 80 p. 100.	N'a pu être évalué.

Analyse du rendement et leçons retenues

À l'appui de la priorité du gouvernement du Canada qui consiste à moderniser le fonctionnement de l'administration publique, l'École a mobilisé la formation à l'échelle de la fonction publique, en collaborant étroitement avec les organismes centraux partenaires pour aider les ministères à composer avec le changement et à gérer un exercice de transformation exhaustif. L'École a en effet offert des séances de formation à plus de 100 ministères et 15 000 fonctionnaires.

Dans la foulée des efforts de consultation soutenus, l'École a continué de mobiliser directement les cadres dirigeants de l'ensemble de la fonction publique afin de déterminer les besoins des ministères en matière d'apprentissage et de les traduire en solutions d'apprentissage novatrices sur des sujets d'actualité comme la gestion stratégique du changement et la gestion en période de transition.

En 2012-2013, l'École a organisé la Conférence Manion, un événement annuel, qui vise à élargir les perspectives des fonctionnaires et à favoriser les débats approfondis sur les questions d'importance, tout en donnant aux participants l'occasion de nouer des liens. La conférence a attiré plus de 500 cadres supérieurs et dirigeants provenant des universités canadiennes et du gouvernement fédéral. L'honorable John Berry, directeur du United States Office of Personnel Management, y a notamment fait part de ses réflexions sur l'innovation dans la fonction publique, sujet pertinent et opportun, en cette période de transformation. Cet événement visait à amener les participants à apporter de nouvelles solutions novatrices afin de maximiser le rendement organisationnel.

Sous-programme : Services d'apprentissage organisationnel

Par son sous-programme Services d'apprentissage organisationnel, l'École offre aux organisations de la fonction publique des services de soutien à l'élaboration de stratégies d'apprentissage ministérielles harmonisées aux priorités du gouvernement, tout en veillant à ce que les besoins en apprentissage individuels soient satisfaits de façon optimale, dans le but d'améliorer le rendement.

Ressources financières – Pour le sous-programme Services d'apprentissage organisationnel (en milliers de dollars)

Dépenses prévues 2012-2013	Dépenses réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
-	4 253	-

Remarque : Les dépenses de l'École prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Ressources humaines (ETP) – Pour le sous-programme Services d'apprentissage organisationnel

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
-	28	-

Remarque : Les données de l'École sur les ressources humaines prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Résultats du rendement – Pour le sous-programme Services d'apprentissage organisationnel

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les organisations de la fonction publique sont satisfaites des services de l'École en matière de gestion du changement.	Degré de satisfaction des organisations de la fonction publique concernant les services de gestion du changement de l'École.	Taux de satisfaction de 80 p. 100.	N'a pu être évalué.

Les organisations de la fonction publique mettent en commun des pratiques exemplaires en apprentissage et optimisent leur investissement dans les secteurs où ils ont des besoins d'apprentissage communs.	Nombre de comités interministériels aidés par l'École.	6 comités recevant l'aide de l'École.	N'a pu être évalué.
L'École satisfait aux besoins en apprentissage des ministères et des organismes afin qu'ils atteignent leurs objectifs organisationnels.	Rétroaction des ministères clients lors des analyses annuelles des besoins d'apprentissage réalisées auprès d'un échantillon de ministères confirmant que les programmes de l'École répondent à leurs besoins.	Augmentation par rapport à l'exercice précédent.	N'a pu être évalué.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2012-2013, l'École a contribué à soutenir les organisations fédérales dans leurs efforts de gestion du changement lié à la transformation. Par exemple, à l'appui des activités de la Communauté de pratique interministérielle sur la carrière du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et des fonctionnaires qui souhaitent réorienter leur carrière, l'École a renouvelé différentes ententes de collaboration avec les ministères dans le but d'accroître l'accès à ses ressources d'apprentissage et d'élargir sa portée auprès des personnes qui entreprennent une réorientation professionnelle.

Sous-programme : Pratiques de gestion novatrices

Par son sous-programme Pratiques de gestion novatrices, l'École rehausse son programme de cours au moyen d'activités de recherche et d'un dialogue ainsi que d'ententes de collaboration avec le milieu universitaire sur des questions relatives à la gestion du secteur public.

Ressources financières – Pour le sous-programme Pratiques de gestion novatrices (en milliers de dollars)

Dépenses prévues 2012-2013	Dépenses réelles 2012-2013	Écart 2012-2013
-	5 246	-

Remarque : Les dépenses de l'École prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Ressources humaines (ETP) – Pour le sous-programme Pratiques de gestion novatrices

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
-	34	-

Remarque : Les données de l'École sur les ressources humaines prévues pour 2012-2013 ont été préparées à l'échelle du programme seulement.

Résultats du rendement – Pour le sous-programme Pratiques de gestion novatrices

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Les organisations de la fonction publique sont satisfaites des outils et services de l'École liés aux pratiques de gestion novatrices.	Degré de satisfaction des organisations de la fonction publique concernant les outils et services de l'École liés aux pratiques de gestion novatrices.	Taux de satisfaction de 80 p. 100.	N'a pu être évalué.

Analyse du rendement et leçons retenues

En 2012-2013, l'École a adopté une approche pangouvernementale à l'appui d'un milieu de travail modernisé. Dans ce contexte, elle a notamment saisi de nouvelles occasions de collaborer et de mettre des ressources en commun, exploité la technologie pour améliorer le réseautage et proposé diverses tribunes où discuter des enjeux actuels et à venir et échanger au sujet des pratiques prometteuses.

À l'appui de la mobilisation de la fonction publique et de l'innovation, l'École a organisé 22 discussions informelles, auxquelles les fonctionnaires pouvaient participer par webdiffusion. Ces activités portaient sur diverses questions d'actualité, notamment le changement organisationnel, l'innovation et la mobilisation, le réaménagement des effectifs, le perfectionnement professionnel et le leadership. Tout au long de l'exercice, de tels événements ont servi de tribune d'apprentissage aux fonctionnaires, qui ont ainsi pu acquérir de nouvelles connaissances et rencontrer des experts provenant de toute la fonction publique.

Services internes

Les services internes constituent des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérées de façon à répondre aux besoins des programmes et aux autres obligations générales de l'organisation[3]. Ces services ne regroupent que les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et ne s'appliquent pas à celles qui sont fournies dans le cadre d'un programme en particulier.

Ressources financières –Services internes (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012-2013	Dépenses prévues 2012-2013	Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013	Écart 2012-2013
13 317	16 317	18 848	30 392	14 075

Les dépenses prévues pour les Services internes représentent le montant indiqué dans le Budget principal des dépenses 2012-2013. Les dépenses réelles correspondent au financement alloué dans le Budget principal des dépenses et aux recettes non dépensées reportées des années précédentes en vertu du paragraphe 18(2) de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*.

Ressources humaines (ETP) –Services internes

Prévus 2012-2013	Réels 2012-2013	Écart 2012-2013
297	281	-16

[3] Les services internes comprennent les services de gestion et de surveillance, les services de communication, les services juridiques, les services de gestion des ressources humaines, les services de vérification interne et de gestion financière, les services de gestion de l'information, les services de technologie de l'information, les services des biens immobiliers, les services du matériel, les services d'approvisionnement, les services de voyage et les autres services administratifs.

Analyse du rendement et leçons retenues

Avec l'arrivée de la nouvelle sous-ministre/présidente, en octobre 2012, l'École a jeté les bases de l'examen exhaustif de ses orientations stratégiques. Ce projet donnera lieu à un plan stratégique quinquennal pour l'organisation, qui comprendra les grandes orientations prioritaires se rapportant au programme de cours de l'École, à l'exécution et à la gestion des services d'apprentissage ainsi qu'aux infrastructures de soutien nécessaires à la conception et à la prestation efficaces et efficientes des services d'apprentissage.

À l'appui du Processus opérationnel commun des ressources humaines[xiii] du gouvernement du Canada, l'École a mis sur pied un groupe de travail sur le service à la clientèle, composé de gestionnaires et de spécialistes des ressources humaines, dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour harmoniser ses services de ressources humaines avec son approche en matière de service à la clientèle.

L'École a effectué un examen approfondi de ses produits et services et des coûts de fonctionnement connexes dans le but d'éclairer la prise de décisions stratégiques et de promouvoir la valeur que ses produits et services représentent au chapitre des investissements stratégiques pour les ministères. Parmi les efforts déployés à cet égard, mentionnons l'exploration de nouveaux moyens de tirer parti de la technologie et des médias sociaux pour la prestation des services d'apprentissage ainsi que les possibilités de faire fond sur les ressources des autres établissements d'apprentissage, au moyen d'une approche en partenariat axée sur la négociation.

La stratégie de l'École sur l'excellence du service a été appliquée dans un certain nombre de domaines clés, notamment l'expérience du service à la clientèle, la culture axée sur le service à la clientèle et l'engagement à l'égard du service à la clientèle. Le groupe de travail sur le service à la clientèle de l'École, constitué de représentants de tous les secteurs de l'organisation, a dirigé ses efforts vers l'application de la stratégie, ce qui comprend le recours aux pratiques exemplaires en matière de services et la mise en valeur de la démarche qui consiste à appliquer la perspective du service à la clientèle à tous les produits, services et activités de collaboration qu'offre l'École.

Dans le cadre de ses activités de gestion du personnel enseignant, l'École a renforcé la capacité des enseignants en mettant à profit les connaissances et l'expertise existantes en son sein et dans les ministères. En 2012-2013, l'École a signé des ententes de collaboration avec 28 ministères afin qu'ils disposent d'une solution durable et économique pour combler les besoins en apprentissage de la fonction publique.

Section III : Renseignements supplémentaires

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations et situation financière nette ministérielle

École de la fonction publique du Canada État condensé des opérations et situation financière nette ministérielle (non vérifiés) Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2013 (en milliers de dollars)					
	Résultats prévus* 2012-2013	**Résultats réels 2012-2013**	**Résultats réels 2011-2012**	**Variation en $ (résultats réels contre résultats prévus 2012-2013)**	**Variation en $ (résultats réels 2012-2013 contre résultats réels 2011-2012)**
Dépenses totales	120 260	110 859	132 970	9 401	(22 111)
Total des recettes	50 000	46 792	72 405	3 208	(25 613)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	70 260	64 067	60 565	6 193	3 502
Situation financière nette du ministère	-	(4 266)	(6 202)	-	1 936

* Remarque : La situation financière nette du ministère à la fin de l'exercice n'était pas requise aux fins des résultats prévus dans les états financiers de 2012-2013.

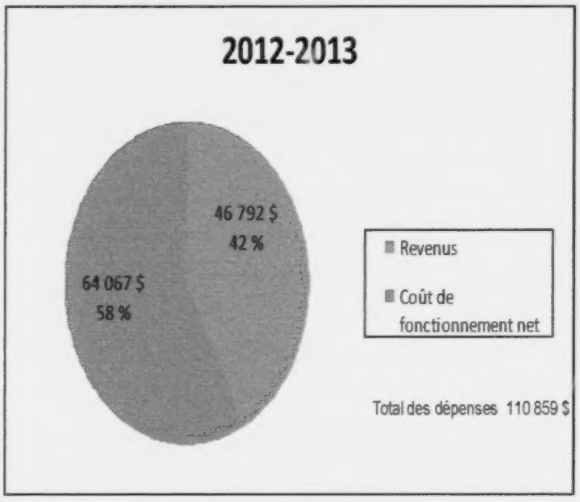
Les dépenses réelles ont baissé en raison de la mise en œuvre des mesures d'efficience qu'a prises l'École et de l'arrêt de la prestation directe des services de formation linguistique. Les recettes ont baissé en raison de l'arrêt de la prestation directe des services de formation linguistique et d'une chute de la demande des clients à l'égard des produits et services de l'École.

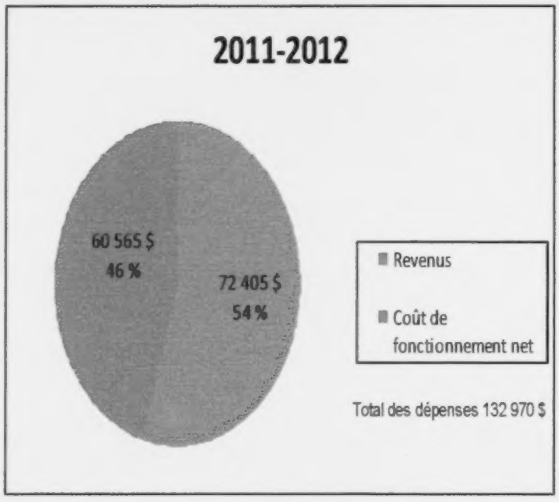
État condensé de la situation financière

École de la fonction publique du Canada État condensé de la situation financière (non vérifié) Au 31 mars 2013 (en milliers de dollars)			
	2012-2013	**2011-2012**	**Variation en $**
Montant total net des passifs	16 158	21 632	(5 474)
Total des actifs financiers nets	8 001	10 853	(2 852)
Dette nette du ministère	8 157	10 779	(2 622)
Total des actifs non financiers	3 891	4 577	(686)
Situation financière nette du ministère	(4 266)	(6 202)	1 936

En 2012-2013, le total des passifs a diminué principalement en raison de la réduction des dépenses de fonctionnement, ce qui s'est traduit par une amélioration de la situation financière nette du ministère.

Graphiques des faits saillants des états financiers





États financiers

Les principales données financières figurant dans le présent Rapport ministériel sur le rendement visent à dresser un portrait sommaire de la situation financière de l'École. D'autres renseignements peuvent être consultés sur le site Web de l'École[xiv].

Tableaux de renseignements supplémentaires

- Écologisation des opérations gouvernementales
- Vérifications internes et évaluations
- Sources de revenus disponibles
- Rapport sur les frais d'utilisation

Tous les tableaux de renseignements supplémentaires en version électronique du Rapport ministériel sur le rendement de 2012-2013 sont disponibles sur le site Web de l'École[xv].

Rapport *Dépenses fiscales et évaluations*

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre les objectifs en matière de politiques publiques en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans son rapport intitulé *Dépenses fiscales et évaluations*[xvi]. Les mesures fiscales présentées dans le rapport ***Dépenses fiscales et évaluations*** relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Coordonnées de l'organisation

373, promenade Sussex
Ottawa (Ontario) K1N 6Z2
Canada

Téléphone : 1-866-703-9598
Télécopieur : 1-866-944-0454
Courriel : info@csps-efpc.gc.ca
Site Web : www.monecole-myschool.gc.ca

Renseignements supplémentaires

ISSN: SC100-6/2013F-PDF
Catalogue: 2290-7521

Notes en fin de document

[i] *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.4/

[ii] *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/

[iii] Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement du Conseil du Trésor, http://tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12405

[iv] Politique sur les services communs du Conseil du Trésor, http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12025

[v] Comité consultatif de l'École de la fonction publique du Canada, http://www.pco.gc.ca/index.asp?lang=fra&page=secretariats&sub=spsp-psps&doc=comm/mandat-fra.htm

[vi] Directive sur la gestion du rendement, version future, du Conseil du Trésor, http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=27146&section=text

[vii] Objectif 2020, http://www.clerk.gc.ca/fra/feature.asp?pageId=350

[viii] Cadre pangouvernemental du gouvernement du Canada, http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx

[ix] *Comptes publics du Canada 2013 (Volume II)*, http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html

[x] Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes, http://www.ceaa-acee.gc.ca/default.asp?lang=Fr&n=B3186435-1

[xi] Plan d'action du Canada pour un gouvernement ouvert, http://donnees.gc.ca/fra/plan-daction-du-canada-pour-un-gouvernement-ouvert

[xii] Collectivités fonctionnelles, http://www.tbs-sct.gc.ca/chro-dprh/fcf-fra.asp

[xiii] Processus opérationnel commun des ressources humaines, http://chrbp-pocrh.tbs-sct.gc.ca/accueil-fra.aspx

[xiv] Faits saillants des états financiers, École de la fonction publique du Canada, http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/fs2012-13-fra.aspx

[xv] Tableaux de renseignements supplémentaires, École de la fonction publique du Canada, http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/departmentalperformancereport2012-2013/index-fra.aspx#s3-2

[xvi] *Dépenses fiscales et évaluations*, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp